

แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
รอบการประเมินที่ 1 (1 ต.ค. 2568 - 31 มี.ค. 2569)

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

(สำหรับข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค)

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๙ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมิน/ผู้รับการประเมิน

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่อยู่ในความรับผิดชอบ	- ข้าราชการ/พนักงานราชการในหน่วยงาน

๒. การกำหนดตัวชี้วัดและสมรรถนะ

๒.๑ น้ำหนักขององค์ประกอบ

ประเภทผู้รับการประเมิน	องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ
ข้าราชการและพนักงานราชการ	๘๐	๒๐
ข้าราชการ <u>กรณีอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</u>	๕๐	๕๐

๒.๒ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ดังนี้

องค์ประกอบ	สัดส่วน น้ำหนักคะแนน	รวมน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)
๑. งานตามยุทธศาสตร์/คำรับรองการปฏิบัติราชการ (งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมควบคุมโรค หรือหน่วยงาน)	** ให้อยู่ในดุลพินิจของ หน่วยงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน	๑๐๐
๒. งานตามภารกิจของหน่วยงาน (งานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักของกรม สำนัก สถาบัน กอง หรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินตามคำบรรยายลักษณะงาน)		
๓. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (งานที่นอกเหนือจากงานตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒)		

(๑) การกำหนดตัวชี้วัด ให้กำหนดตัวชี้วัดโดยอ้างอิงจากประเด็น ๓ ส่วนประกอบด้วย ๑) งานตามยุทธศาสตร์/คำรับรองการปฏิบัติราชการ ๒) งานตามภารกิจของหน่วยงาน และ ๓) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคลากรแต่ละรายจะมีภารกิจงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เป็นการแก่ผู้รับการประเมินจึงไม่ควรมีจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป

(๒) การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้นๆ หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐

(๓) การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของแต่ละตัวชี้วัดภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดรอบการประเมินในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๙

๒.๓ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อนในส่วนของสมรรถนะในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖) แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกันกับผู้ประเมิน โดยมีรายละเอียดสมรรถนะสำหรับการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสำหรับสายงานหลัก (๑๑ สายงาน)

สายงานหลัก (ตำแหน่ง)	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
<ul style="list-style-type: none"> • นายแพทย์ • นายสัตวแพทย์ • เกษัชกร • พยาบาลวิชาชีพ • นักเทคนิคการแพทย์ • นักวิชาการสาธารณสุข • นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ • เจ้าพนักงานสาธารณสุข • เจ้าพนักงานเภสัชกรรม • เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ • พยาบาลเทคนิค 	สมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับสายงานหลัก	
	๑. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๑๐
	๒. การบริการที่ดี	๑๐
	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๐
	๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๐
	๕. การทำงานเป็นทีม	๑๐
	๖. การสอบสวนทางระบาดวิทยา	๒๐
	๗. การปฏิบัติงานภายใต้การจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข	๒๐
	๘. การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม	๑๐
	รวม	๑๐๐
	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	
	- ประเมิน ๓ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงานที่กำหนด	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	
- ระดับบริหาร ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ ประเมินเพิ่มตามที่กรมฯ กำหนด	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)	
* พนักงานราชการไม่ต้องประเมินสมรรถนะทางการบริหาร		

(๒) การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสำหรับสายงานอื่นๆ นอกเหนือจากข้อ (๑)

สายงานสนับสนุน (ตำแหน่ง)	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน	
<ul style="list-style-type: none"> • นักบริหาร • ผู้อำนวยการ • ทันตแพทย์ • นักกฎหมาย • นักจิตวิทยา • นักจิตวิทยาคลินิก • นักรังสีการแพทย์ • นักสังคมสงเคราะห์ • นักกายภาพบำบัด • นักโภชนาการ • เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ • เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข • ช่างกายอุปกรณ์ • เจ้าพนักงานเวชสถิติ • เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด • โภชนาการ • เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ฯ • นักจัดการงานทั่วไป • นักวิเคราะห์นโยบายและแผน • นักทรัพยากรบุคคล • นักวิเทศสัมพันธ์ • บรรณารักษ์ • นักวิชาการเงินและบัญชี • นักวิชาการพัสดุ • นักวิชาการตรวจสอบภายใน • นิติกร • นักวิชาการสถิติ • นักวิชาการคอมพิวเตอร์ • นักเทคโนโลยีสารสนเทศ • นักวิชาการเผยแพร่ • นักประชาสัมพันธ์ • นักวิชาการโสตทัศนศึกษา • เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี • เจ้าพนักงานธุรการ • เจ้าพนักงานพัสดุ • เจ้าพนักงานสถิติ • เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ • เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา 	สมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับสายงานสนับสนุน		
	๑. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๒๐	
	๒. การบริการที่ดี	๒๐	
	๓. การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๒๐	
	๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐	
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒๐	
	รวม	๑๐๐	
		สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	
	- ประเมิน ๓ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงานที่กำหนด	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)	
		สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	
- ระดับบริหาร ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ ประเมินเพิ่มตามที่กรมฯ กำหนด <i>* พนักงานราชการไม่ต้องประเมินสมรรถนะทางการบริหาร</i>	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)		

สายงานสนับสนุน (ตำแหน่ง)	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
<ul style="list-style-type: none"> • เจ้าพนักงานห้องสมุด • นายช่างศิลป์ • นายช่างเทคนิค • นายช่างโยธา • นายช่างเครื่องกล • นายช่างไฟฟ้า <p>* หรือตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในการประเมินสายงานหลัก</p>		

โดยสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เป็นการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ไม่ต้องกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS๖) ซึ่งมีการกำหนดสมรรถนะตามตำแหน่ง/สายงาน รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
๑	สายงานบริหาร ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> - การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์รวม - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - สภาวะผู้นำ - วิสัยทัศน์ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๒	ประเภทวิชาการ นายแพทย์ นายสัตวแพทย์ ทันตแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข เภสัชกร นักกีฏวิทยา	<ul style="list-style-type: none"> - การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์รวม - การสืบเสาะหาข้อมูล 	<p>ระดับทรงคุณวุฒิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาวะผู้นำ - วิสัยทัศน์ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง <p>ระดับเชี่ยวชาญ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาวะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <p>ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
๓	ประเภทวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา นักจิตวิทยาคลินิก	<ul style="list-style-type: none"> - การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์รวม - การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 	<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> <ul style="list-style-type: none"> - สถานะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> <ul style="list-style-type: none"> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๔	ประเภทวิชาการ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ	<ul style="list-style-type: none"> - การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์รวม - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 	<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> <ul style="list-style-type: none"> - สถานะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> <ul style="list-style-type: none"> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๕	ประเภทวิชาการ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิเทศสัมพันธ์ บรรณารักษ์	<ul style="list-style-type: none"> - การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์รวม - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 	<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> <ul style="list-style-type: none"> - สถานะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> <ul style="list-style-type: none"> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
๖	ประเภทวิชาการ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นิติกร นักวิชาการสถิติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักเทคโนโลยีนวัตกรรม	- การคิดวิเคราะห์ - การสืบเสาะหาข้อมูล - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> - สภาวะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๗	ประเภทวิชาการ นักวิชาการเผยแพร่ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	- การคิดวิเคราะห์ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ - ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	<u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๘	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	- การมองภาพองค์รวม - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	-
๙	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ช่างกายอุปกรณ์ พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานเวชสถิติ	- การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	-
๑๐	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานอชีวบำบัด โภชนากร	- การสืบเสาะหาข้อมูล - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	-
๑๑	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	- ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การดำเนินการเชิงรุก - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	-
๑๒	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานสถิติ เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานห้องสมุด นายช่างศิลป์	- การสืบเสาะหาข้อมูล - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	-

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
๑๓	ประเภททั่วไป นายช่างเทคนิค นายช่างโยธา นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า	- ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การดำเนินการเชิงรุก - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	-

(๒) ระดับที่คาดหวัง (Level)

๑) ข้าราชการ

ประเภท	ระดับ	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะที่จำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
บริหาร	สูง	๕	๕	๔
	ต้น	๔	๔	๓
อำนวยการ	สูง	๔	๔	๒
	ต้น	๓	๓	๑
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕	๕	๓
	เชี่ยวชาญ	๔	๔	๒
	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๑
	ชำนาญการ	๒	๒	-
	ปฏิบัติการ	๑	๑	-
ทั่วไป	อาวุโส	๒	๒	-
	ชำนาญงาน	๑	๑	-
	ปฏิบัติงาน	๑	๑	-

๒) พนักงานราชการ

ประเภท	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะที่จำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)
พนักงานราชการ	๑	๑

การประเมินสมรรถนะ

ประเมินสมรรถนะของบุคลากรด้วยมาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรคเพื่อประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมากน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ ดังนี้

ตัวอย่าง : การประเมินสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ของข้าราชการระดับชำนาญการ ซึ่งมีการกำหนดระดับที่คาดหวังไว้ คือ ระดับ ๒

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินผลตามมาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค

๑.๑ ประเมินสมรรถนะตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยให้ประเมินผลจากพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่แสดงออกจริงของผู้รับการประเมินแต่ละข้อ ตามระดับการแสดงผลพฤติกรรม ประกอบด้วย น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยระบบจะคำนวณคะแนนผลการประเมินในแต่ละหัวข้อให้โดยอัตโนมัติ

๑.๒ ในกรณีที่กำหนดระดับที่คาดหวังไว้ที่ L2 ถ้าผู้รับการประเมินไม่ได้คะแนนในระดับ L1 เต็ม จะไม่สามารถประเมินในระดับ L2 ได้

๑.๓ เมื่อประเมินเสร็จสิ้นแล้วสามารถนำคะแนนในช่อง ผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6)

การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม จริยธรรม (I : Integrity)				
คำจำกัดความ	หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ			
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	คะแนนเป้าหมาย	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม	ผลการประเมิน
		ระดับการแสดงผลพฤติกรรม		ระดับที่คาดหวังในการประเมิน 2
L1	มีความสุจริต			
	1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ	0.50	มากที่สุด	0.50
	1.2 แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	0.50	มากที่สุด	0.50
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้			
	2.1 รักษาคำพูด มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	0.50	มากที่สุด	0.50
	2.2 แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	0.50	มากที่สุด	0.50
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ			
	3.1 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือ ผลประโยชน์ กล้ารับผิด และรับผิดชอบ	0.50		
	3.2 เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	0.50		
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง			
	4.1 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ ที่อาจยากลำบาก	0.50		
	4.2 กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจ ให้แก่ผู้เสียประโยชน์	0.50		
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม			
	5.1 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	1.00		
ผลการประเมินสมรรถนะ				5.00

จากตัวอย่างจะต้องประเมินในระดับ L2 ซึ่งจะต้องมีคะแนนในระดับ L1 เต็ม ถึงจะสามารถประเมินในระดับ L2 ได้

คะแนนที่นำไปใส่ในระบบ DPIS

การคำนวณคะแนน

๑. การคำนวณคะแนนประเมินตามพฤติกรรมบ่งชี้

ผลการประเมิน = (ระดับการแสดงผลพฤติกรรม ÷ ๕ × คะแนนถ่วงน้ำหนัก)

หมายเหตุ : ระดับการแสดงผลพฤติกรรม (มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑)

๒. การคำนวณคะแนนผลประเมินสมรรถนะ

ผลการประเมินสมรรถนะ = (คะแนนรวม × ๕) ÷ ระดับที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ ๒ นำคะแนน “ผลการประเมินสมรรถนะ” ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (DPIS 6) ดังนี้

๒.๑ ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองเบื้องต้น นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (DPIS 6) ในช่อง “ผลการประเมินตนเอง”

	4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	สมรรถนะหลัก	2 x v	5.00
--	---	--	-------------	-------	------

๒.๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล(ถ้ามี) ประเมินผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (DPIS 6) ในช่อง “ผลการประเมินสมรรถนะ” และ บันทึกน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวพร้อมระบุพฤติกรรมที่ไม่ผ่านการประเมิน (ถ้ามี) ในช่อง “เหตุการณ์/พฤติกรรม”

2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง สูตรการคำนวณ:

ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	5.00	5.00	10	0.5000	
2	บริการที่ดี	1	5.00	4.00	10	0.4000	
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	5.00	5.00	10	0.5000	
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	1	5.00	5.00	10	0.5000	
5	การทำงานเป็นทีม	1	5.00	5.00	10	0.5000	
6	หลักธรรมาภิบาลประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	1	5.00	5.00	20	1.0000	
7	การติดตามและประเมินผล	1	5.00	4.00	20	0.8000	
8	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นที่ปรึกษา	1	5.00	5.00	10	0.5000	

การบริหารผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

(สำหรับผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค)

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมิน ที่ ๑/๒๕๖๙ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมิน/ผู้รับการประเมิน

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
อธิบดีกรมควบคุมโรค	- รองอธิบดีกรมควบคุมโรค - ประธานผู้ทรงคุณวุฒิ - หัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมควบคุมโรค
- อธิบดีกรมควบคุมโรค - รองอธิบดีกรมควบคุมโรค	- ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือ เทียบเท่าที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- ประธานผู้ทรงคุณวุฒิ	- ผู้ทรงคุณวุฒิ

๒. รายละเอียดการกำหนดตัวชี้วัด และการกำหนดสมรรถนะ

๒.๑ **น้ำหนักขององค์ประกอบ** การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าในสังกัด กรมควบคุมโรค ให้กำหนดน้ำหนัก องค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะร้อยละ ๒๐

๒.๒ **องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน** มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ดังนี้

องค์ประกอบ	สัดส่วน น้ำหนักคะแนน	รวมน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)
๑. งานตามยุทธศาสตร์ (งานที่ปรากฏในคำรับรอง การปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค หรือหน่วยงาน)	๗๐	๑๐๐
๒. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (งานที่นอกเหนือจากงานตามข้อ ๑)	๓๐	

แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ของรองอธิบดีกรมควบคุมโรค/ผู้อำนวยการหน่วยงาน
ในสังกัดกรมควบคุมโรค โดยกำหนดรายละเอียดกรอบแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) ไว้ดังนี้

(๑) งานตามยุทธศาสตร์

<p>ตัวชี้วัดอ้างอิง : งานตามยุทธศาสตร์ / คำรับรองการปฏิบัติราชการ ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของคะแนนเฉลี่ยคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานตามที่กำหนด น้ำหนัก : ๗๐ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : รองอธิบดีกรมควบคุมโรค/ผู้อำนวยการหน่วยงาน</p>				
ค่าเป้าหมาย				
๑ คะแนน (ต่ำสุดที่ยอมรับได้)	๒ คะแนน (ต่ำกว่ามาตรฐาน)	๓ คะแนน (มาตรฐานโดยทั่วไป)	๔ คะแนน (ยากปานกลาง)	๕ คะแนน (ยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐%)
ดำเนินการได้ ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการได้ ร้อยละ ๘๕	ดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๐	ดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๕	ดำเนินการได้ ร้อยละ ๑๐๐

(๒) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

<p>ตัวชี้วัดอ้างอิง : งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย น้ำหนัก : ๓๐ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : รองอธิบดีกรมควบคุมโรค/ผู้อำนวยการหน่วยงาน</p>				
ค่าเป้าหมาย				
๑ คะแนน (ต่ำสุดที่ยอมรับได้)	๒ คะแนน (ต่ำกว่ามาตรฐาน)	๓ คะแนน (มาตรฐานโดยทั่วไป)	๔ คะแนน (ยากปานกลาง)	๕ คะแนน (ยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐%)
ดำเนินการสำเร็จ “ต่ำกว่าเป้าหมาย มาก”	ดำเนินการสำเร็จ “ต่ำกว่าเป้าหมาย”	ดำเนินการสำเร็จ “ตามเป้าหมาย”	ดำเนินการสำเร็จ “สูงกว่าเป้าหมาย”	ดำเนินการสำเร็จ “สูงกว่าเป้าหมาย มาก”

หมายเหตุ : สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิให้ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดโดยตกลงร่วมกับผู้ประเมิน

๒.๓ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่ กรมควบคุมโรคกำหนด โดยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อนในส่วนของสมรรถนะในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖) แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกันกับผู้ประเมินโดยมีรายละเอียดสมรรถนะ ดังนี้

(๑) องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนของสมรรถนะ

สายงานสนับสนุน (ตำแหน่ง)	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
<ul style="list-style-type: none"> นักบริหาร ผู้อำนวยการ 	สมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับสายงานสนับสนุน	
	๑. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๒๐
	๒. การบริการที่ดี	๒๐
	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๒๐
	๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒๐
	รวม	๑๐๐
	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	
	๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	
	๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๕. การควบคุมตนเอง ๖. การสอนงานและมอบหมายงาน	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)

(๒) ระดับที่คาดหวัง (Level)

ประเภท	ระดับ	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะที่จำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
บริหาร	สูง	๕	๕	๔
	ต้น	๔	๔	๓
ผู้อำนวยการ	สูง	๔	๔	๒
	ต้น	๓	๓	๑

รายละเอียดสมรรถนะ

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม
2. การบริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
5. การทำงานเป็นทีม
6. การสอบสวนทางระบาคติวิทยา
7. การปฏิบัติงานภายใต้การจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข
8. การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

1. การคิดวิเคราะห์
2. การมองภาพองค์รวม
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
4. การสืบเสาะหาข้อมูล
5. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
6. การดำเนินการเชิงรุก
7. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน
8. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

1. สภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
5. การควบคุมตนเอง
6. การสอนงานและมอบหมายงาน

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1. การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม จริยธรรม (I : Integrity)

คำจำกัดความ : หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	มีความสุจริต 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ 1.2 แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้ 2.1 รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ 2.2 แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ 3.1 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือ ผลประโยชน์ กล้ารับผิด และรับผิดชอบ 3.2 เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง 4.1 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้อยู่ในสถานการณ์ ที่อาจยากลำบาก 4.2 กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจ ให้แก่ผู้เสียประโยชน์
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม 5.1 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

2. การบริการที่ดี (S : Service Mind)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมายซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ 1.1 ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ 1.2 ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ 1.3 แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ 1.4 ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ 2.1 รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ 2.2 ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไป พัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือ ความพยายามอย่างมาก 3.1 ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ 3.2 ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน 3.3 นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง ของผู้รับบริการได้ 4.1 เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการ ที่แท้จริงของผู้รับบริการ 4.2 ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการ ที่แท้จริงของผู้รับบริการ
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ 5.1 คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการ ให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ 5.2 เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ 5.3 สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้อง กับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (M : Mastery / Expertise)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ ต่อยอด สร้างสรรค์ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เข้ากับการปฏิบัติราชการในรูปแบบบูรณาการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง (Impact)

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>1.1 สามารถระบุแหล่ง ศึกษาหาความรู้ สนใจ สืบค้นข้อมูลจากแหล่ง ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเองได้</p> <p>1.2 สามารถอธิบายเหตุผลในการเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพของตนเองได้</p>
L2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>2.1 สามารถจัดระบบข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือแนวโน้ม (Trends) วิทยาการที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพของตนเอง</p> <p>2.2 สามารถระบุปัญหา และกำหนดโจทย์ที่เป็นความต้องการของประชาชนและหน่วยงาน ตลอดจนนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน</p>
L3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>3.1 สามารถเปรียบเทียบ จำแนกความแตกต่าง ตลอดจนจัดประเภทข้อมูลที่ได้ และนำเสนอแนวคิดที่สามารถมาประยุกต์ใช้เพื่อสามารถสร้างงานวิจัยและพัฒนาได้</p> <p>3.2 สามารถออกแบบหรือพัฒนาบริหารจัดการโครงการวิจัยและพัฒนา รวมถึงการนำวิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่ากับองค์กร (Output)</p>
L4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาการเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.1 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการ องค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความเชี่ยวชาญที่เป็นสหวิทยาการมาปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง ร่วมกับเครือข่ายให้เกิดวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</p> <p>4.2 สามารถประเมินผลการดำเนินงานและระบุปัญหามาไปสู่การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อกรปรับปรุงให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ที่ดีขึ้นในเชิงปฏิบัติ และได้รับการยอมรับจากภายในองค์กร และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน</p>
L5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ</p> <p>5.1 สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการบริหารงานวิจัยและพัฒนา รวมถึงการบริหารระบบและวิธีวิจัย และ/หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่บุคลากรให้เกิดการต่อยอดและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.2 สามารถนำเสนอและต่อยอดความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่งานวิจัยและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดคุณค่าต่อโจทย์ ความต้องการขององค์กรและ/หรือประเทศได้</p> <p>5.3 นำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยและพัฒนา ที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายตลอดจนมีผลพัฒนา ปรับปรุงนโยบายระดับองค์กรและ/หรือประเทศได้ (impact)</p>

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (A: Achievement Motivation)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ตีมีประสิทธิผล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น และหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย รวมทั้ง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตรวจสอบความก้าวหน้า กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ แผน และนโยบาย ตลอดจนการประเมินความคุ้มค่าและผลกระทบ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี 1.1 สามารถแสดงออกถึงความพยายามทำงานในหน้าที่ด้วยความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรให้ถูกต้อง แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่หน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชากำหนด 1.2 สามารถเก็บรวบรวม และนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติงานตามงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้กำกับ ติดตามและประเมินผลเบื้องต้นได้
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ 2.1 สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 2.2 ติดตามและประเมินผลงานและ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการของตนโดยใช้ความรู้ด้านการติดตามและประเมินผลของตนเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา และ/หรือหน่วยงานกำหนด 2.3 ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2.4 มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง และแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3.1 สามารถปรับปรุงวิธีการทำงาน และ/หรือเสนอ และ/หรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถประเมินผลเชิงระบบได้ 3.2 สามารถให้คำแนะนำในการทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการการติดตามและประเมินแผน/โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงานได้
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และ/หรือเป็นผลงานใหม่ในหน่วยงานและแสดงความเชี่ยวชาญการประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตามและประเมินผล 4.1 สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่เด่น และ/หรือเป็นผลงานใหม่ในหน่วยงานได้ 4.2 สามารถให้คำปรึกษาเชิงปฏิบัติ และประยุกต์ใช้รูปแบบการจัดการการติดตามและประเมินผลแผน/โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงานได้
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน และการนำผลการติดตามและประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย 5.1 สามารถตัดสินใจ บริหารจัดการทรัพยากร และคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการตามภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน 5.2 สามารถให้คำปรึกษาเชิงนโยบาย จัดการและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการติดตามประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

5. การทำงานเป็นทีม (T: Teamwork)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	ทำหน้าที่ของตนในทีมงานให้สำเร็จ 1.1 สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย 1.2 รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม 1.3 ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงาน
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน 2.1 สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี 2.2 ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี 2.3 กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม 3.1 รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น 3.2 ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม 3.3 ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ 4.1 ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ 4.2 ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ 4.3 รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ 5.1 เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว 5.2 คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม 5.3 ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

6. การสอบสวนทางระบาดวิทยา

คำจำกัดความ : หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิก หัวหน้าทีม (Principal Investigator) หรืออาจารย์ที่ปรึกษา (Supervisor) ของทีมสอบสวนทางระบาดวิทยา (Joint Investigation Team) ตามที่กรมควบคุมโรคได้แต่งตั้ง และกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	<p>แสดงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการสอบสวนทางระบาดวิทยาขั้นเบื้องต้น</p> <p>1.1 สามารถปฏิบัติงานเป็นสมาชิกทีมสอบสวนทางระบาดวิทยากรมควบคุมโรค โดยได้รับการประเมินโดยหัวหน้าทีมว่าจำเป็นต้องอาศัยการให้คำแนะนำและกำกับติดตามของหัวหน้าทีมอย่างใกล้ชิดมากกว่าร้อยละ 60 ของขั้นตอนที่ได้รับมอบหมาย</p>
L2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการสอบสวนทางระบาดวิทยาขั้นพื้นฐาน</p> <p>2.1 สามารถปฏิบัติงานเป็นสมาชิกทีมสอบสวนทางระบาดวิทยากรมควบคุมโรค โดยได้รับการประเมินโดยหัวหน้าทีมว่าจำเป็นต้องอาศัยการให้คำแนะนำและกำกับติดตามของหัวหน้าทีมอย่างใกล้ชิดร้อยละ 40-60 ของขั้นตอนที่ได้รับมอบหมาย</p>
L3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสดงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการสอบสวนทางระบาดวิทยาขั้นกลาง</p> <p>3.1 สามารถปฏิบัติงานเป็นสมาชิกทีมสอบสวนทางระบาดวิทยากรมควบคุมโรค โดยได้รับการประเมินโดยหัวหน้าทีมว่าจำเป็นต้องอาศัยการให้คำแนะนำและกำกับติดตามของหัวหน้าทีมอย่างใกล้ชิดน้อยกว่าร้อยละ 40 ของขั้นตอนที่ได้รับมอบหมาย</p>
L4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และแสดงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการสอบสวนทางระบาดวิทยาขั้นสูง</p> <p>4.1 สามารถปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมสอบสวนทางระบาดวิทยาของกรมควบคุมโรค</p>
L5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และแสดงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการสอบสวนทางระบาดวิทยาขั้นสูงมาก</p> <p>5.1 สามารถปฏิบัติงานในฐานะที่ปรึกษาของทีมสอบสวนทางระบาดวิทยาของกรมควบคุมโรค</p>

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

7. การปฏิบัติงานภายใต้การจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

คำจำกัดความ : หมายถึง รู้จักบทบาท มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข หมายถึง ได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาศักยภาพระดับพื้นฐาน ได้แก่ ICS100, Specific taskforce training

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>1.1 รู้จักบทบาท มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข</p> <p>1.2 มีส่วนร่วมดำเนินงาน เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุข</p>
L2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน</p> <p>2.1 รู้จักบทบาท มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกใหม่ในหน่วยงานของตนได้</p> <p>2.2 มีส่วนร่วมดำเนินงาน และร่วมให้ข้อเสนอการดำเนินงานในกลุ่มภารกิจ เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุข</p>
L3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการประเมินความเสี่ยง</p> <p>3.1 ให้คำแนะนำ ในการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินได้ ในระดับกลุ่มงาน และมีส่วนร่วมในการจัดทำ BCP ระดับกอง</p> <p>3.2 มีส่วนร่วมดำเนินงานเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุข เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ หรือหัวหน้าทีมย่อยในการปฏิบัติงาน</p>
L4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.1 ให้คำแนะนำ ในการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินได้ ในระดับกอง และเป็นผู้นำในการจัดทำ BCP ระดับกอง</p> <p>4.2 มีส่วนร่วมดำเนินงานเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุข เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน</p>
L5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <p>5.1 เป็นที่ปรึกษา ในการจัดระบบการดำเนินงานจัดการภาวะฉุกเฉินของกรมควบคุมโรค หรือ มีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษา</p> <p>ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน</p>

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

8. การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม

คำจำกัดความ : หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้น อย่างเป็นระบบที่น่าเชื่อถือ และ/หรือการนำเอาความรู้จากการวิจัย วิทยาศาสตร์บริสุทธิ์หรือการวิจัยพื้นฐานไปวิจัยต่อยอด โดยอาศัยแนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ซึ่งมีเป้าหมายในการ พัฒนานวัตกรรม ผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบ การทำงานพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่ สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา และทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้ว จึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน และ/หรือรวบรวมข้อมูลและสรุปประเด็น ปัญหา กลุ่มเป้าหมาย และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.1 สามารถระบุแหล่ง ศึกษาหาความรู้ สนใจ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้ เทคโนโลยี และ เครื่องมือใหม่ ๆ ที่ใช้ในการวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม ในสาขาอาชีพของตนเองได้</p> <p>1.2 สามารถระบุประเด็นปัญหา และอธิบายเหตุผลในการเลือกใช้ความรู้ เทคโนโลยี และเครื่องมือใหม่ ๆ ที่ เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในสาขาอาชีพของตนเองได้</p>
L2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>2.1 สามารถจัดระบบข้อมูลความรู้ เทคโนโลยี และเครื่องมือใหม่ ๆ หรือแนวโน้ม (Trends) วิทยาการที่ทันสมัยที่ เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพของตนเอง</p> <p>2.2 สามารถกำหนดโจทย์ที่เป็นความต้องการของประชาชนและหน่วยงาน ตลอดจนนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ แก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน</p>
L3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ</p> <p>3.1 สามารถเปรียบเทียบ จำแนกความแตกต่าง ตลอดจนจัดประเภท และบูรณาการข้อมูลที่ได้ และนำเสนอแนวคิด ที่สามารถมาประยุกต์ใช้เพื่อสามารถสร้างงานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมได้</p> <p>3.2 สามารถออกแบบหรือพัฒนาบริหารจัดการโครงการวิจัยและพัฒนา รวมถึงการนำวิทยาการ หรือเทคโนโลยีและ เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดคุณค่ากับองค์กร (Output) และประสานความร่วมมือการ วิจัย พัฒนา และนวัตกรรมร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกรมได้</p>
L4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.1 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการ องค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ความเชี่ยวชาญในการวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมที่เป็นสหวิทยาการปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง ร่วมกับเครือข่ายในเชิงบูรณาการให้เกิดวิสัยทัศน์ เพื่อ การปฏิบัติงานในอนาคต</p> <p>4.2 สามารถประเมินผลการดำเนินงานและระบุปัญหามาไปสู่การวิจัยและพัฒนา และ/หรือระบุแนวทางการนำ นวัตกรรมสู่การใช้งานจริง เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อ การปรับปรุงให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ที่ดีขึ้นในเชิงปฏิบัติ และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน</p>

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <p>5.1 สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการบริหารงานวิจัย พัฒนา และ/หรือนวัตกรรม รวมถึงการบริหารระบบนิเวศน์การวิจัย พัฒนา และ/หรือนวัตกรรม วิจัย เทคโนโลยี และเครื่องมือใหม่ ๆ แก่บุคลากรให้เกิดการต่อยอดและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.2 สามารถนำเสนอและต่อยอดความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่งานวิจัย และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และ/หรือนวัตกรรมที่เกิดคุณค่าตอบโจทย์ความต้องการของประเทศได้</p> <p>5.3 นำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยและพัฒนา และ/หรือนวัตกรรมที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายตลอดจนมีผลพัฒนา ปรับปรุงนโยบายระดับประเทศได้ (Impact)</p>

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

คำจำกัดความ : หมายถึง การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็น ส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	สามารถแยกแยะประเด็นปัญหาหรืองานออกเป็น ส่วนย่อย ๆ 1.1 แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายได้ 1.2 วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็น ส่วน ๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน 2.1 ระบุเหตุและผลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 2.2 ระบุ ข้อดี ข้อเสีย ของประเด็นต่าง ๆ ได้ 2.3 วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน 3.1 เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือ เหตุการณ์ 3.2 วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องของหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ คาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ 4.1 เขาใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ 4.2 วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิค และรูปแบบต่าง ๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 5.1 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสม ในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนต่าง ๆ 5.2 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของ ทางเลือกแต่ละทาง 5.3 วางแผนงานที่ซับซ้อน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องหลาย ฝ่ายคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือก และข้อดี ข้อเสีย ไว้ให้

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

คำจำกัดความ : หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป 1.1 ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ใช้ประสบการณ์ 2.2 ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้มและความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้ 2.3 ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน 3.1 ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตาม สถานการณ์ แม้ในบางกรณีแนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย 4.1 สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้ 4.2 สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ 5.1 ริเริ่มสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น 1.1 สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี 1.2 แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี 2.1 สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี อย่างยั่งยืน 2.2 มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น
L3	แสดงสมรรถนะที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำหรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น 3.1 ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้ 3.2 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสดำเนินการ และเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน 3.3 สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถ พัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4.1 ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4.2 ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง 5.1 พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำ แนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้ 5.2 ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับ ปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

4. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความรู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติ ความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	หาข้อมูลในเบื้องต้น 1.1 ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว 1.2 ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล 2.1 สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน 2.2 สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก 3.1 ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป 3.2 แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนี้
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ 4.1 วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด 4.2 สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป 4.3 ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดย อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง 5.1 วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทัน เหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

5. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	เข้าใจโครงสร้างองค์กร 1.1 เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ 2.1 เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร 3.1 เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการ สื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 3.2 เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร 4.1 รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดัน การปฏิบัติงานหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร 5.1 เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐ โดยรวม ตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วน ที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ 5.2 เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มี ผลกระทบต่อนโยบาย ภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืน และทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่าง สอดคล้องเหมาะสม โดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

6. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

คำจำกัดความ : หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอและอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ 1.1 เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า 1.2 เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ 2.1 ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ 2.2 แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหา คลี่คลายไปเอง
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น 3.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น 3.2 ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยง ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง 4.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ใน ระยะปานกลาง 4.2 คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยง ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว 5.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ใน อนาคต 5.2 สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอ ความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

7. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ 1.1 ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องชัดเจน 1.2 ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน 1.3 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ 2.1 ตรวจทานงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของตน 3.1 ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง 3.2 ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 3.3 ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ 3.4 บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูล หรือโครงการ 4.1 ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา 4.2 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล 4.3 สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน 5.1 พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

8. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่น เข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา 1.1 นำเสนอ ข้อมูล หรือ ความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ 2.1 นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ 3.1 ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง 3.2 คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการจูงใจ 4.1 วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม 4.2 ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย 4.3 คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ 5.1 แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิดแผนงานโครงการให้สัมฤทธิ์ผล 5.2 ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

1. สภาวะผู้นำ (Leadership)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนด ทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด 1.1 ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ 1.2 แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ 1.3 อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม 2.1 ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ 2.2 กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น 2.3 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2.4 สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2.5 ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยควมยุติธรรม
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน 3.1 เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน 3.2 ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนราชการ 3.3 จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ 4.1 กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น 4.2 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4.3 ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร 5.1 สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้ สำเร็จลุล่วง 5.2 เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงนั้น

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

2. วิสัยทัศน์ (Visioning)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร 1.1 รู้เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร 2.1 อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวม ของส่วนราชการได้ 2.2 แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3.1 โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อ ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ 3.2 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และ เป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ 4.1 ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 5.1 กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 5.2 คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอก

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ กำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร</p> <p>1.1 เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับ ภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร</p> <p>1.2 สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้</p>
L2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้</p> <p>2.1 ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้</p> <p>2.2 ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปได้</p>
L3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์</p> <p>3.1 ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของ หน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</p> <p>3.2 ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</p>
L4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น</p> <p>4.1 ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายในประเทศหรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ภาครัฐหรือส่วนราชการ</p> <p>4.2 คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการ</p>
L5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนด กลยุทธ์ภาครัฐ</p> <p>5.1 ริเริ่มสร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณา จากบริบทในภาพรวม</p> <p>5.2 ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง</p>

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน 1.1 เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงนั้น 1.2 เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อที่สามารถปรับตัว รับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น 2.1 ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น 2.2 สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วม ในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการ ปรับเปลี่ยน 3.1 กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร 3.2 สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร 4.1 วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน 4.2 เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ 5.1 ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ 5.2 สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมี ประสิทธิภาพ

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

5. การควบคุมตนเอง (Self Control)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูก ยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม 1.1 ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี 2.1 รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อ สงบสติอารมณ์
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้ถ้อยที่วาจาหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ 3.1 รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ 3.2 สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.1 สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.2 ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียด และความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหวังได้ว่าจะเกิดขึ้น 4.3 บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเครียดของตนเองหรือ ผู้ร่วมงาน
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ 5.1 ระวังอารมณ์รุนแรงด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้ง บริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ 5.2 ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่นๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

คำจำกัดความ : หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับ ที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
L1	สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน 1.1 สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน 1.2 ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ 2.1 สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ ลดลง 2.2 ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน 3.1 วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 3.2 มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือ พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 3.3 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้ มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา 4.1 สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 4.2 สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนา ศักยภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ 5.1 สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็น ระบบในส่วนราชการ 5.2 สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในส่วนราชการ